

УДК 658:001.8(477)(043.5)

DOI: 10.18524/2413-9998/2019.1(41).173460

Е. А. Кузнєцов,

доктор економічних наук, професор,

завідувач кафедри менеджменту та інновацій

Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК УМОВА СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ ДЕРЖАВИ

У статті розглядаються концептуальні основи формування конкурентоспроможної системи менеджменту в контексті розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності. Розглядаються передумови та ризики розвитку цих процесів в Україні. Визначаються основні підходи становлення професійної системи менеджменту як умови соціально-економічного суверенітету держави. Доводиться необхідність подальшого наукового дослідження професійного менеджменту для збільшення ефективності та результативності соціально-економічного розвитку. Звертається увага на необхідність досягнення ефективності процесу взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту та розвитку спеціалізації управлінської діяльності. Визначається роль управлінського супроводу соціально-економічної трансформації суспільства. Розглядаються проблеми становлення управлінської еліти та її вплив на інноваційний розвиток суспільства. Показана роль професійного менеджменту в розвитку науки, освіти та інноваційної практики. Доводиться позитивна роль процесу капіталізації інтелектуальних людських ресурсів. Зазначається роль системи професійного управлінського навчання та її вплив на розвиток інноваційного і креативного суспільства.

Ключові слова: професійний менеджмент; професіоналізація управлінської діяльності; соціально-економічний суверенітет держави; інноваційна економіка; інноваційний менеджмент; розвиток управлінської науки; інноваційна практика; критерій якості менеджменту; ефективність і результативність менеджменту; цивілізація і розвиток; багаті і бідні країни; системна роль менеджменту; професійна культура; показники соціокультурного розвитку суспільства.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Дослідження сучасних проблем управлінської діяльності є пріоритетним завданням і вимагає глибокого міждисциплінарного і теоретичного осмислення вченими, політиками і практиками, в тій чи іншій мірі, пов'язаними з вивченням і використанням можливостей професійної системи ме-

менеджменту. Світова криза, що вразила в останні роки економіку багатьох країн, дивно точно показав неспроможність більшості сучасних економічних теорій, концепцій, практичних підходів. Це негайно позначилося на економічних і соціальних показниках розвитку сучасного суспільства [12, с. 459-461]. Існуючий скептицизм і недовіру до результативності економічних знань з боку значної частини суспільства показує, що економічна наука, економічна практика і політика перебувають у глибокій системній кризі. Однак необхідно звернути увагу на роль і ефективність менеджменту в цих процесах розвитку економіки і суспільства в цілому. Складні умови розвитку сучасних соціально-економічних систем підкреслюють виняткову роль менеджменту. Управлінська складова, її ефективність і структурний якість стає визначальним фактором стратегічного розвитку економіки і суспільства. Відповідальність, яка покладається на сучасного менеджера, передбачає високий рівень його професійної підготовки і наявність інноваційних механізмів системного підвищення його професійної компетенції протягом практично всієї його управлінської кар'єри. При всій додатковій важливості емпіричного досвіду управлінських кадрів, необхідно відзначити, що в період постіндустріального розвитку суспільства і формування інноваційної економіки його абсолютно стає недостатньо. Цей факт зовсім не відкидає значення практичного досвіду для ефективності управлінської діяльності, але визначає необхідність розробки критеріїв оцінки так званої «цінності практичного досвіду». Тут важливо врахувати позиції та підходи в розвитку конкурентоспроможності, інвестиційної та інноваційної політики, перш за все, господарських організацій. Зрозуміло, що рівень сучасної управлінської діяльності та уточнення критеріїв її ефективності об'єктивно визначається станом суспільства, рівнем розвитку економіки, науки і освіти. Менеджмент також є частиною культури суспільства, він схильний до впливу національних та міжнародних господарських традицій. Менеджмент неможливо без відповідної адаптації перенести з одного культурного середовища в інше, зберігши «цілющі властивості» і соціально-позитивну результативність. Таким чином, якість управлінської діяльності є прямим результатом стану та позитивного соціально-економічного, а також культурно-історичного розвитку суспільства. Досить низька професійна якість системи менеджменту не може в повній мірі системно захищати економічний суверенітет держави та як результат – не може, також, захистити процес створення позитивних політичних та міжнародних умов розвитку суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методологічний формат дослідження професійних ознак формування сучасної системи менеджменту є досить важливою темою досліджень багатьох відомих науковців та практиків управлінської діяльності. Це дослідження таких всесвітньовідомих фахівців як П. Друкер, Г. Минцберг, І. Адізес, Ф. Малік, Л. Якокка, Д. Уелч, С. Каммінгс та інші. Інша група спеціалістів звертають увагу на проблеми існування різних країн світу з точки зору їх соціально-економічного потенціалу і мотивації розвитку та визначають їх місце у розподілу багатих і бідних країн світу. Це дослідження Д. Партридж, Г. Макстон, Й. Рандерс, Н. Фергюсон, М. Наїм, Т. Седлачек, А. Крола, Дж. Стигліца. Всі вони досить активно доказують занепад влади і слабку управлінську підтримку важливих трансформацій сучасного суспільства. Однак, багато питань ще потребують подальшого дослідження. Практично ще не порушено багато проблем розвитку менеджменту в контексті процесів системної професіоналізації управлінської діяльності з метою створення адекватних механізмів соціально-економічного зростання сучасного суспільства з метою забезпечення соціально-економічного суверенітету держави.

Постановка проблеми. Сучасне забезпечення інноваційного розвитку суспільства є системною проблемою, яка потребує вирішення багатьох завдань різної направленості та досягнення певних критеріїв сталого розвитку і, особливо, сталого стратегічного зростання. Одним з головних критеріїв є адекватно підготовлена професійна система менеджменту, яка формує інтелектуальний фундамент сучасного суспільства. Важливо дослідити деякі принципові напрямки процесу професіоналізації управлінської діяльності та визначити конкурентоспроможну систему менеджменту як головний фактор інноваційного розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження актуальних проблем менеджменту має на меті знайти управлінські орієнтири соціально-економічного зростання та інноваційного розвитку сучасного суспільства. Важливим тут є розробка механізму (менеджменту) цієї діяльності, який повинен включати необхідні елементи системної та професійної дії, в першу чергу, самих управлінців. Важливо змінити вектор відбору управлінців на вектор їх професійного навчання. Зрозуміло, що відібрати необхідно саме тих, які мають здібності до професійної управлінської діяльності. У більшості розвинутих країн світу управлінських склад відносять до елітної частини суспільства.

Така увага пов'язана з все більшою системною відповідальністю управлінських кадрів за розвиток суспільства. Управлінський ресурс стає самим важливим фактором сучасного інноваційного розвитку, але його реальні професійні якості та низькі показники результативності вказують на необхідність змін у підготовці управлінських кадрів. Необхідно зрозуміти, що професійна система менеджменту має свою наукову, аналітичну і практичну сфери діяльності, які повинні складати змістовну базу професійного управлінського навчання. Думаючи про управлінський персонал як еліту сучасного суспільства, важливо зазначити наступне.

Перше. Еліта (від франц. «elite» – краще, добірне) – вищий прошарок соціальної структури суспільства. Управлінська еліта – це сукупність людей, що володіють цінними для виживання в даному суспільстві якостями, які по відношенню до населення є дефіцитними. Таким чином, управлінцями можуть бути не всі люди. Потрібними якостями володіє найменша частина людської популяції.

Друге. Поняття «еліта» саме по собі нейтральне. Це не група особливо обдарованих або дуже багатих громадян, які існують як замкнута корпорація інтелектуалів. По суті система управління є нервовою структурою будь-якого суспільства, його «мозковою речовиною», яка повинна вибирати в себе найкращих та найталановитіших. Інакше суспільство чекає деградація. Необхідна реалізація принципів демократичної меритократії в системі управлінської діяльності хоча б у початковому вигляді. Раніше ми досліджували проблеми впровадження демократичної меритократії в Україні і визначили головні особливості розвитку даного процесу при формування професійної системи менеджменту [5].

Третє. Щоб система менеджменту працювало як єдиний організм, вона суцільно має бути елітною групою, тобто складатися з кращих представників нації, які працюють у професійній системі менеджменту. У США на формування і постійне оновлення однієї з кращих в світі систем управління – менеджменту – пішли десятки років копіткої праці. Для підтримки високого рівня в країні створені численні школи бізнесу, де готують ефективні кадри керівників. Хоча Генрі Мінцберг сьогодні привертає увагу, насамперед, професійної управлінської спільноти щодо системних проблем якісної управлінської підготовки та необхідності зміни орієнтирів підготовки сучасних менеджерів [8]. Але ці проблеми мають зовсім іншу висоту в спіралі розвитку професійної управлінської діяльності та визначають досить високі якісні характеристики ефективності та результативності управлінських кадрів в період

формування і розвитку інноваційної економіки. Г. Минцберг закликає створювати саме школи менеджменту, а не бізнесу [8, с. 477]. Саме такий підхід відомого гуру сучасного менеджменту показує специфічну особливість професійної підготовки та практичної діяльності сучасних управлінських кадрів.

Четверте. Відкритість еліти передбачає: спрямованість кадрової політики і її механізмів на інтереси суспільства, забезпечення соціальної мобільності, поповнення еліти професійно підготовленими і здатними людьми, виховання суспільства в дусі поваги до влади, наявність постійного демократичного контролю над елітою з боку суспільства. Облік перерахованих особливостей дозволить тримати політиків і чиновників демократичними методами в правових рамках і позбавить від соціальних потрясінь.

П'яте. Еліта ніколи не ставить собі за мету отримання надприбутків незаконним шляхом, тобто заради цього вона не організовується в злочинне угруповання. Мафія і еліта – абсолютно різні типи соціальних утворень. Еліта – ознака відкритого суспільства. Мафія – рудимент закритого суспільства. Якщо мафіозі прийнятий в еліту суспільства, він її компрометує. Тому в цивілізованому суспільстві прагнуть уникати подібного союзу.

Шосте. Суспільством може управляти і еліта, і мафія. Вони також можуть управляти суспільством одночасно. Наявність еліти – ознака відродження менеджменту як соціального інституту. Наявність мафії – ознака виродження позитивного для суспільства професійного менеджменту.

Сьоме. Система професійного менеджменту повинна відповідати критеріям глобальної конкурентоздатності, управлінському персоналу необхідно володіти механізмами інноваційного саморозвитку, культурою професії та системною відповідальністю, як за свою ефективність (професійний та інтелектуальний потенціал), так і за результативність (досягнення поставлених соціально-економічних цілей діяльності).

Але виникає важливе запитання – а хто готує такої якості управлінців? Чи можливо підготувати управлінську еліту без якісної сучасної управлінської науки і менеджмент-освіти? Чи можливо когось підготувати еліту не будучи самим представниками цієї еліти? Відповіді на ці запитання мають процесний характер, тобто знайти їх і погодитись з ними реально можливо коли є позитивний розвиток. Необхідно звернути увагу на деякі передумови, які активно впливають на сучасний розвиток суспільства. Серед таких передумов, в першу

чергу, ми визначаємо розвиток науки і освіти та їх системну взаємодію. Це стосується не тільки менеджменту, а усього спектру наукової та освітянської діяльності. Крім того, правильні професійні орієнтири дослідження менеджменту дають вагому заявку на позитивний результат і системне зростання професійної компетенції управлінських кадрів. Необхідно пам'ятати слова Стівена Хокінга, що «головний ворог знання – не невігластво, а ілюзія знання» [11].

Вивчення менеджменту є процесом, який триває протягом всієї управлінської кар'єри, іноді і всього життя, для тих фахівців, які розглядають управлінську діяльність як певний спосіб життя. Природно, що професійне вивчення менеджменту повинно бути структуровано, мати поетапне наповнення з фіксацією конкретних цілей і завдань [4, с. 109-112]. Абсолютно неправильно вважати, що вивчення основ менеджменту є остаточною стадією усіх знань в менеджменті. Як відомо, по болотистій місцевості рухатися дуже складно, тим більше, здійснювати капітальне будівництво. Але також правда, що закладка фундаменту завжди має певну технологію і певний набір структурних елементів. Пізнання фундаментальних позицій менеджменту виступає лише як процес підготовки до подальшого вивчення менеджменту на високому рівні і в різних формах спеціалізації [4, с. 29-31; 16, с. 94]. Абсолютно нелогічно, і немає ніякої перспективи ситуація, коли «скидається у фундамент» все, що є і все, що є і вивчено наукою або адаптовано практикою. Отже, точне знання фундаментальних положень менеджменту визначає якість професійного зростання управлінських кадрів на перспективу, але також важливо, щоб зміст фундаментальних знань в менеджменті мав наукову і практично доведену концептуальну платформу і певну динаміку інноваційного розвитку [2, с. 15, 223]. Історії розвитку менеджменту був необхідний особливий зв'язок з історією розвитку економіки. Очевидно, що на історію менеджменту в значній мірі вплинула історія і престиж економіки. Така асоціація лише посилила розуміння того, що витoki менеджменту беруть свій початок саме з поділу праці та пов'язаних з цим концептів. А. Сміт був великою відправною точкою для всього, в тому числі і для формування перших систем менеджменту. Серед істориків існує дивовижна однотайність в тому, що політична економіка як наука (тобто як серйозний предмет) починається саме в той час, коли вже були закладені міцні основи індустріального капіталізму. Період формування економіки в епоху Модерну доповнюється науковими економічними і управлінськими дослідженнями, які задають зовнішню межу «солідних вкладень» в роз-

виток системи менеджменту. Менеджмент, в тому вигляді як ми його бачимо зараз, є «дитя» епохи Модерну. Менеджмент в якості наукових джерел історично сформувався під впливом економіки, психології та соціології. Але він сформував і зараз має свою науково-дослідну, аналітичну і практичну сфери діяльності [1, с. 17-37].

Важливою попередньою умовою ефективного розвитку професійної системи менеджменту є спеціалізація управлінських досліджень і точна предметна спрямованість дисциплін навчального плану освітньо-професійних програм з менеджменту. Спеціалізація управлінської діяльності є необхідним елементом становлення професійного менеджменту. Так, наприклад, існують різні позиції у визначенні предмета дослідження курсу «інноваційний менеджмент». Найчастіше, тут розглядається проблематика інновацій взагалі, яка знаходиться в площині дослідження тих чи інших проблем економіки та управління інноваціями. На наш погляд, ця неточність веде до розмивання цілей курсу і його віддалення від справжніх проблем інноваційного менеджменту. Іншими словами, управління інноваціями та інноваційний менеджмент не є тотожними поняттями і мають різні об'єкти дослідження, експертного аналізу і практичної діяльності. Розуміння цього факту призводить до сприйняття інноваційного менеджменту як напрямку, який розглядає не інновації взагалі, а інновації саме в професійній управлінській діяльності. З огляду на суб'єктно-об'єктний характер взаємодії в менеджменті, чітко розуміючи це взаємодія як взаємодія виняткова людей (персоналу організації), необхідно зробити наступний висновок: основним предметом розгляду інноваційного менеджменту є процес формування і розвитку людського капіталу організації і, як наслідок, ефективне функціонування в організації інтелектуального капіталу. Насправді, в цьому полягає основна складність даного напрямку, але також криється і основний фактор ефективності інноваційного менеджменту. Причина в тому, що досліджувати систему інноваційної діяльності функціонально чи лінійно працюючого управлінського персоналу, а також їх підлеглих, зайнятих певними видами робіт, набагато складніше, ніж розглядати інновації технологічних процесів самого виробництва. Інновація як трансформаційна функція менеджменту спрямована на інноваційні зміни, перш за все, самої професійної системи менеджменту. Саме інноваційний менеджмент, приводячи організацію до позитивної результативності, створює умови появи «прибутку новатора», яка найбільш перспективна в сучасній системі підприємницької економіки. Тому професійна спеціалізація створює фундамент резу-

льтативної практичної управлінської діяльності та забезпечує ефект організаційної синергії за рахунок високого рівня професійної інтеграції роботи менеджерів різного профілю.

Прогрес сучасної соціально-економічної системи суспільства неможливий без пошуку, розробки та впровадження інноваційної моделі економічного розвитку [14, с. 46-47]. Інноваційний шлях розвитку економіки є утопією без якісного розвитку фундаментальної науки. Так, найважливішим вектором сучасної діяльності університетів є реалізація процесу створення нових фундаментальних і прикладних досліджень, які і повинні стати основою базового і просунутого навчання в рамках навчальних програм університетів [4, с. 218].

Необхідно відзначити, що в системі економічної політики та практики управлінської діяльності відсутність прогресу пов'язано з низьким рівнем, перш за все, фундаментальних досліджень в сфері економіки та менеджменту. Якщо про фундаментальну економічну науку і необхідність її розвитку громадська дискусія має досить довгу історію, то про менеджмент, як про фундаментальну науку, в кращому варіанті, є полярні точки зору, а в гіршому – дискусія відсутня повністю. В одному випадку, менеджмент з абсолютним заклинанням відносять до системи економіки, а тому якщо щось і є фундаментальне в менеджменті, – то це все знаходиться в специфіці фундаментальних економічних досліджень. В іншому випадку, менеджменту відводиться роль комплексно-збиральної прикладної науки, правда, з базовими економічними компонентами. Нарешті, є точка зору, що менеджмент взагалі не наука, а точніше, швидше за практика або мистецтво, ніж наука. У всіх випадках проведення подібних дискусій є один загальний аспект – не визнається наявність власної науково-дослідної, аналітичної і практичної бази менеджменту. Як результат, наукові роботи по менеджменту мають властивість бути всеїдними і універсальними. Ця обставина самим негативним чином позначається на формуванні і розвитку науково-дослідної бази професійної системи менеджменту, а також на вдосконаленні практики управлінської діяльності, особливо з елементами інноваційної властивості. Немає нічого більш практичного, ніж дійсно інноваційна і методологічно вивірена наукова теорія. Основна мета такої науки – це приріст наукових знань і формування умов для інноваційного розвитку управлінської практики з обов'язковою появою такого системного явища господарської діяльності, як соціально-економічна результативність.

Сьогодні ми вступили в нову постмодерністську епоху розвитку людини і суспільства. Ми намагаємося знайти їх можливі варіанти взаємодії в процесі інноваційного розвитку всіх сфер і напрямків професійної діяльності. Особливого значення набуває управлінська діяльність, яка повинна бути виведена на новий рівень, відповідний формату нових завдань в області конкурентоспроможності сучасних організацій. У більшості випадків, розвиток професійної управлінської діяльності ми, як і раніше, намагаємося зв'язати зі старими і новими раціональними технологіями і формально-аналітичними методами. Але цей процес дає все частіше і частіше збій, оскільки не відповідає новому рівню релевантних проблем і завдань системної ефективності організації. Написана величезна кількість професійних, навчальних та популярних книг, захищено і захищається велика кількість дисертацій, університети тисячами випускають фахівців з менеджменту різного профілю і рівня підготовки. Але постає питання, на який ми неминуче повинні дати відповідь – чи відповідає ця діяльність новим завданням і новому рівню професійної компетенції? Здається, що тут є велика кількість проблем, які вимагають системного вирішення. Особливо це важливо для пошуку ефективних форм інноваційного розвитку науково-дослідної бази професійної системи менеджменту. Володіючи досить великою кількістю інформації про сучасні проблеми розвитку управлінської діяльності, сучасні дослідники менеджменту повинні системно звернути увагу на проблеми формування і розвитку людського і управлінського капіталу, особливо, на процеси формування конкурентоспроможного інтелектуального капіталу організації. В умовах пошуку шляхів інноваційного розвитку економіки і забезпечення цих процесів ефективними механізмами управлінського супроводу, все більш значущим стає об'єктивна необхідність системного формування і якісного розвитку інтелектуального капіталу організації. Процес конвертації знань у вартість в цілому характеризує поняття інтелектуального капіталу. Але, треба визнати, що процес перетворення знань з невовимих активів в корисні ресурси, які можуть забезпечити конкурентні переваги організації, завжди був проблемою менеджменту і нової якості розвитку. Однак, тільки в сучасних умовах розвитку ефективності системи менеджменту, фактор використання інтелектуальних та професійних можливостей людського капіталу організації стає першим і найважливішим фактором забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Інтелектуальна і професійна якість людського капіталу економічної організації є результатом діяльності і показником ефективності менеджменту.

Формування і реалізація сучасних завдань менеджменту безпосередньо пов'язана з розвитком процесів професіоналізації управлінської діяльності [4, с. 236]. Сучасне якість цього процесу передбачає також реалізацію інноваційної складової на базі формування конкурентоспроможного управлінського інтелекту організації. Мова йде не про повну готовність менеджменту відповісти на поставлені питання моментально, а про дослідницький варіант розробки проблеми і механізму її вирішення. В цьому випадку, концентруються зусилля усіх фахівців для пошуку вирішення проблеми. А професіоналізм таких фахівців полягає не тільки в конкретних знаннях на даний період часу, а в більшій мірі – можливості швидко освоювати інноваційні рішення поставлених завдань. Якісне дослідження проблеми і знаходження інноваційного управлінського рішення на базі роботи компетентних управлінських кадрів, здатних до швидкого професійного навчання управлінської команди – це шлях до формування конкурентоспроможного управлінського інтелекту організації.

Таким чином, важливо відзначити, що в сучасних умовах інноваційний шлях розвитку стає найбільш перспективним, або конкурентоспроможним для діяльності організації. А система менеджменту повинна володіти не просто професійними знаннями рішення минулих проблем, а володіти управлінським інтелектом, цілком спрямованим в майбутній розвиток, що, в цілому, і є головною метою інноваційної діяльності сучасного менеджменту.

Таким чином, серед основних сучасних завдань в дослідженні і в розвитку професійної системи менеджменту необхідно зробити акцент на необхідність формування конкурентоспроможного управлінського інтелекту. Цю задачу неможливо вирішувати без уточнення і розвитку науково-дослідної бази менеджменту, без структурування управлінської діяльності і вироблення критеріїв ефективності та результативності управлінської праці [15, с. 164]. Нарешті, потребує значної трансформації і система професійного управлінської освіти, яка в значній мірі повинна орієнтуватися, з одного боку, на фундаментальні принципи навчання і формування механізмів мотивації менеджерів до інновацій, а з іншого, навчати конкретним видам управлінських робіт відповідно до посади і рівнем в ієрархії сучасної організації [8, с. 276; 15, с. 166]. Вибір правильний орієнтирів підготовки управлінських кадрів пов'язаний з визначенням того, що вони повинні знати як фахівці з менеджменту для здійснення практичних функцій в реалізації управлінського процесу конкретної організації. Розгляд такої ситуації, коли менеджер володіє

широким спектром технологій і не відомо, що йому необхідно знати для вирішення конкретної проблеми, не може бути правильною. У цьому випадку перед менеджером постає зовсім нереальне завдання – опанувати всім на рівні організаторської та виконавської роботи, що не під силу одному спеціалісту. Крім цього, якщо це в принципі неможливо, тоді виникає проблема значного зниження компетенції менеджера по цілому блоку професійно-необхідних видів управлінської діяльності. Важливим доповненням є також і те, що сучасна управлінська діяльність виступає як результат зусиль управлінської команди, а не одного менеджера [4, с. 160-163; 11, с. 128-129; 16, с. 251]. У цих умовах, певний рівень спеціалізації менеджера, диференціація видів управлінської роботи, координація спільних і функціональних дій управлінської команди – все це може виступати гарантією результативного управління. Професійні знання кожного менеджера не можуть бути однотипними, а залежать від його місця в управлінській команді, а також в ієрархії організації.

Конкурентоспроможність української економіки нерозривно пов'язана з конкурентоспроможністю механізмів управлінського супроводу більшості соціально-економічних процесів в системі здійснення реформ. Дослідження сучасних проблем управлінської діяльності є пріоритетним завданням і вимагає глибокого міждисциплінарного і теоретичного осмислення вченими, політиками і практиками, в тій чи іншій мірі пов'язаними з вивченням і використанням можливостей професійної системи менеджменту. Це важливо з позицій формування економічного суверенітету – як вищої міри самостійності держави або окремого регіону в сфері господарської діяльності. Світова криза, що вразила в останні роки економіку багатьох країн, дивно точно показав неспроможність більшості сучасних економічних теорій, концепцій, практичних підходів [7, с. 113-114; 13, с. 337].

Висновки та пропозиції. Необхідною умовою ефективного розвитку адаптивних форм інтелектуального капіталу організації є система підготовки та професійного навчання управлінських кадрів. При цьому характер інноваційного розвитку передбачає, що менеджмент ініціює якісну і інноваційну підготовку всіх категорій працівників організації. Особливо необхідна експертна оцінка освітніх і професійних програм навчання з боку найбільш активної та розвивається частини бізнесу. Експертиза навчання повинна мати дві основні складові – це оцінка з боку бізнесу і з боку управлінської науки (в кращих її зразках).

Суттєвою проблемою сучасного розвитку є рівень розвитку менеджменту як професійної системи знань і структурної практичної

компетенції. Саме система менеджменту концентрує в собі необхідний і достатній рівень професійної роботи економістів, інженерів, психологів, юристів, фінансистів та інших фахівців, які задіяні в професійно-виробничій діяльності різних організацій. Діяльність менеджменту визначається ефективністю управлінських рішень [16, с. 84-86]. Всі інші фахівці покликані створювати більш повноцінну інформаційну базу для прийняття системою менеджменту ключових управлінських рішень. Криза ж настає тоді, коли менеджмент не справляється з роллю ведучого ланки, коли його рішення поза територією справжнього професіоналізму і компетенції, коли не працюють механізми мотивації, які є серцем прогресу, інноваційного і стратегічного зростання. Організація повинна бути єдиним організмом, де ефективно задіяні і комплексно відтворюються усі види ресурсів. Пріоритетна особливість менеджменту – він працює над структурно-функціональною якістю людського капіталу. Саме системні професійні дії менеджменту призводять організацію до успіху [6, с. 92; 15, с. 255].

Криза управлінської науки, як і будь-якої іншої науки, зумовлена природним ходом розвитку людської суспільства. На певному етапі з'являються критичні точки, які сигналізують про появу проблем і вимагають втручання для їх швидкого вирішення. Рішення проблем критичних точок з позитивним результатом – це безцінний досвід науки для подальшого прогресу. Справжня наука не терпить застиглого стану, необхідна динаміка, необхідний досвід розв'язання кризових завдань високого рівня з реальним приростом інноваційних професійних знань [15, с. 229]. Інноваційна економіка неможлива без трьох основних складових – розвитку науки, освіти і професійного навчання, вже ефективно діючих фахівців різного рівня і спрямованості [14]. А так, як будь-яка діяльність повинна бути системною, інноваційної та результативною, значення управлінського супроводу зазначених процесів важко переоцінити.

Сучасний етап соціально-економічного розвитку українського суспільства спрямований на пошук інноваційних підходів до вирішення, насамперед, управлінських проблем економіки. Стан економіки, рівень науково-технічного прогресу, матеріально-технічна база виробництва багато в чому визначаються сьогодні станом системи менеджменту. Розвиток професійної системи менеджменту є сьогодні своєрідним барометром стану суспільства. Системна інноваційна діяльність менеджменту багато в чому буде визначати досягнення реального соціально-економічного суверенітету держави.

Список використаної літератури

1. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента ; Пер. с англ. Москва : ООО «И.Д. Вильямс», 2006. 432 с.
2. Друкер Питер Ф. Эффективный руководитель ; пер. с англ. 4-е изд. Москва : Манн, Иванов и Фарберов; Эксмо, 2014. 240 с.
3. Крол Алекс. Теория каст и ролей. Москва : Издательство «Э», 2018. 160 с.
4. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
5. Кузнецов Е. А. Принципи демократичної меритократії професійної системи менеджменту. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Т. 16. Вип. 3 (37). С. 9-19.
6. Кузнецов Е. А., Кузнецова З. В. Актуалізація принципів управлінського конституціоналізму професійної системи менеджменту. *Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика. Монографія, книга п'ята* / за ред. д.е.н., проф. Кузнецова Е. А. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. С. 309-324.
7. Лоу Дж. Говорит Джек Уэлч ; пер. с англ. Москва : АСТ: АСТ МОСКВА, 2009. 253 с.
8. Макстон Г., Рандерс Й. У пошуках добробуту. Керування економічним розвитком для зменшення безробіття, нерівності та змін клімату. Київ : Пабулум, 2017. 320 с.
9. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров ; Пер. с англ. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. 544 с.
10. Наїм М. Занепад влади: Від владних кабінетів до полів битви і церков, а потім і до держави, або чому сьогодні бути при владі означає зовсім інше, ніж колись ; пер. з англ. Київ : Форс Україна, 2017. 448 с.
11. Парtridge Д. Люди чи прибуток: Ломай систему. Живи з метою. Будь успішним ; пер. з англ. Київ : КНИГОЛАВ, 2017. 240 с.
12. Сломан С., Фернбах Ф. Иллюзия знания: Почему мы никогда не думаем в одиночестве ; пер. с англ. Москва : КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2017. 336 с.
13. Седлачек Т. Економіка добра і зла. Слідами людських пошуків: від Пльгамеша до фінансової кризи ; пер. з чес. Львів : Видавництво Старого Лева, 2017. 520 с.
14. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему ; пер. с англ. Москва : Эксмо, 2015. 512 с.
15. Фергюсон Ніл. Цивілізація. Як Захід став успішним ; пер. з англ. Київ : Наш формат, 2017. 488 с.
16. Хэмел Г. Будущее менеджмента ; пер. с англ. Санкт-Петербург : «Бест Бизнес Букс», 2013. 276 с.
17. Якокка Л. Карьера менеджера ; пер. с англ. Минск : Попурри, 2014. 512 с.

Стаття надійшла 30.06.2019 року

Э. А. Кузнецов,

доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой менеджмента и инноваций,
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
Французский бульвар, 24/26, г. Одесса, 65058, Украина
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

КОНКУРЕНТОСПОСОБНАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАК УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУВЕРЕНИТЕТА ГОСУДАРСТВА

В статье рассматриваются концептуальные основы формирования конкурентоспособной системы менеджмента в контексте развития процесса профессионализации управленческой деятельности. Рассматриваются предпосылки и риски развития этих процессов в Украине. Определяются основные подходы становления профессиональной системы менеджмента как условия социально-экономического суверенитета государства. Доказывается необходимость дальнейшего научного исследования профессионального менеджмента для повышения эффективности и результативности социально-экономического развития. Обращается внимание на необходимость достижения эффективности процесса взаимодействия науки, аналитики и практики менеджмента и развития специализации управленческой деятельности. Определяется роль управленческого сопровождения социально-экономической трансформации общества. Рассматриваются проблемы становления управленческой элиты и ее влияние на инновационное развитие общества. Показана роль профессионального менеджмента в развитии науки, образования и инновационной практики. Приводятся доказательства положительной роли процесса капитализации интеллектуальных человеческих ресурсов. Отмечается роль системы профессионального управленческого обучения и ее влияние на развитие инновационного и креативного общества.

Ключевые слова: профессиональный менеджмент; профессионализация управленческой деятельности; социально-экономический суверенитет государства; инновационная экономика; инновационный менеджмент; развитие управленческой науки; инновационная практика; критерии качества менеджмента; эффективность и результативность менеджмента; цивилизация и развитие; богатые и бедные страны; системная роль менеджмента; профессиональная культура; показатели социокультурного развития общества.

E. A. Kuznietsov,

doctor of economics, professor,
head of the Department of management and innovations
of Odessa I. I. Mechnikov National University,
24/26, Frantsuzkiy av., Odessa, 65044, Ukraine
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

COMPETITIVE MANAGEMENT SYSTEM AS A PRECONDITION FOR SOCIO-ECONOMIC STATE SOVEREIGNTY

In the article conceptual basis of forming competitive management system in the frames of developing process of managerial activity's professionalization is considered. Background and risks of these processes' development in Ukraine are viewed. Main approaches to the establishment of management professional system as a precondition for socio-economic state sovereignty are defined. Necessity of further scientific research of professional management is argued for increasing the efficiency of socio-economic development. It is highlighted that achieving the effectiveness of cooperation between management science, analytics and practice, and also management specialization is necessary. Role of managerial maintenance of socio-economic society's transformation is determined. Issues of establishment of managerial elite and its influence on the society's innovative development are viewed. Role of professional management in the development of science, education and innovation practice is shown. This study presents evidence of positive role of capitalization of intellectual human resources. The article highlights the role of the system of professional managerial education and its influence on the development of innovative and creative society.

Key words: professional management; professionalization of managerial activity; socio-economic state sovereignty; innovative economy; innovation management; development of management science; innovative practice; management quality criteria; management effectiveness; civilization and development; rich and pure countries; system role of management; professional culture; criteria of socio-economic society's development.

References

1. Druker, Piter F. (2006). Entsiklopediia menedzhmenta [Management encyclopedia]. Moskva. [In Russian].
2. Druker, Piter F. (2014). Effektivnyi rukovoditel [Effective manager]. Moskva. [In Russian].
3. Krol, A. (2018). Teoriia kast i roli [Theory of casts and roles]. Moskva. [In Russian].
4. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine. Monograph]. Kherson. [in Ukrainian].
5. Kuznietsov, E. A. (2017). Pryntsypy demoktarychnoi merytorkatii profesiinoi systemy menedzhmentu [Principles of democratic meritocracy of professional management system]. *Rynkova ekonomika: suchasna teoria i praktyka upravlinnia*. – *Market economy: modern management theory and practice*. Vol. 17. Issue 3 (37). Pp. 9-19. [in Ukrainian].
6. Kuznietsov, E. A. & Kuznietsova, Z. V. (2017). Aktualizatsiia pryntsyviv upravlinskoho konstyutstionalizmu profesiinoi systemy menedzhmentu [Actualization of principles of managerial constitutionalism of professional management system]. *Aktualni problemy ekonomiky i menedzhmentu: teoriia, innovatsii ta suchasna*

- praktyka. Monografiia. – Actual problems of economy and management: theory, innovations and modern practice. Monograph.* Kharkov. Pp. 309-324. [in Ukrainian].
7. Lou, Dzh. (2009). Govorit Dzhek Uelch [Jack Welch speaks]. Moskva. [In Russian].
 8. Makston, G. & Randers, Y. (2017). U poshukakh dobrobutu. Keruvannia ekonomichnym rozvytkom dlia zmenshennia bezrobittia, nerivnosti ta zmin klimatu [Searching for welfare. Managing an economic development for reduction unemployment, disparity and climate changes]. Kyiv. [In Ukrainian].
 9. Mintzberg, G. (2008). Trebuiutsia upravlentsy, a ne vypuskniki MBA. Zhestkii vzgliad na miagkuiu praktitu upravlennia i sistemu podgotovki menedzherov. [Managers are required, not MBA graduates. Conservative view on the soft management practice and managers education]. Moskva. [In Russian].
 10. Naim, M. (2017). Zaneпад vlady: Vid valdnykh kabinetiv do poliv bytvy i tserkov, a potim i do derzavy, abo chomu sohodni buty pry vladi oznachae zovsim inshe, nizh kolys [Decline of power. From authorities' offices to the battlefields and churches, and then to the state, or why today to be in power means different, than ever]. Kyiv. [In Ukrainian].
 11. Partrydzh, D. (2017). Liudy chy prybutok: Lomai system. Zhyvy z metoiu. Bud uspishnym [People or profit: Break the system. Live with a dream. Be successful]. Kyiv. [In Ukrainian].
 12. Sloman, S. & Fernbakh, F. Illiuziia znaniia: Pochemu mi nikogda ne dumaem v odinoshestve [Illusion of power: Why we never think alone]. Moskva. [In Russian].
 13. Sedlachek, T. (2017). Ekonomika dobra i zla. Slidamy liudskykh poshukiv: vid Plhamesha do finansovoi kryzy [Economy of good and bad. On the tracks of human searches: from Plhamesh to financial crisis]. Lviv. [In Ukrainian].
 14. Stiglits, Dzh. Tsena neravenstva. Chem rassloenie obshchestva grozit nashemu budushchemu [Price of inequity. How social stratification threatens our future]. Moskva. [In Russian].
 15. Fergiuson, N. (2017). Tsvivilizatsiia. Yak Zakhid stav uspishnym [Civilization. How the West became successful]. Kyiv. [In Ukrainian].
 16. Khemel, G. (2013). Budushchee menedzhmenta [Future of management]. Sankt-Peterburg. [In Russian].
 17. Yakokka, L. (2014). Karera menedzhera [Carrier of manager]. Minsk. [In Russian].